



Compte-rendu CPPNI UNICANCER du 9 décembre 2021

Visioconférence



La représentativité des employeurs de la FNLCC et des Organisations ont été publiés au Journal Officiel.

L'Accord QVT Access a été signé par la CFDT, le 3 décembre 2021 puis notifié aux Autres Organisations syndicales représentatives le 8 décembre.

Quelle est la position d'Unicancer par rapport aux négociations qui vont commencer entre la Fehap et Nexem ?

Est-ce que les employeurs des CLCC ont la volonté de se retirer de la BASS ?

Unicancer : la question de savoir si les CLCC restent dans le champ d'Access sera posée au CA de la FNLCC dans les prochaines semaines. Quoiqu'il se passe les accords Access resteraient applicables.

Est-ce qu'il va y avoir une discussion sur l'adhésion ou la création d'une autre branche ? Comment se calcule la représentativité de chaque CLCC au sein de la branche ?

Unicancer : Un CLCC = une voix

Les objectifs de la confédération employeurs à l'adhésion d'Access étaient de négocier un certain nombre d'item : GEPEC, QVT... Unicancer s'aperçoit que négocier aujourd'hui une branche dans le cadre d'Access paraît moins-disant et défavorable pour les salariés.

Présentation de l'accord QVT Access signé par la CFDT. Une transposition sera proposée dans la branche des CLCC.

1. POINT D'INFORMATION SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE DES CLCC

Représentativité des Organisations Syndicales Représentatives de la branche des CLCC :

- » La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 28,46 %
- » La Confédération générale du travail (CGT) : 22,65 %
- » La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 18,24 % ; - La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 11,81 %
- » L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 10,62 %
- » L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 8,22 %.

2. PROJET D'AVENANT SUR LES REVALORISATIONS SALARIALES

Pour les organisations syndicales, les 0,5 % proposées sont au regard de l'inflation insuffisantes.

Sud : Il paraît nécessaire d'élargir la négociation aux astreintes et aux gardes.

CFDT : Le Groupe A est exclu de cet avenant et elle demande l'harmonisation des repos compensateurs.

CGT : Nous souhaitons séparer la négociation des revalorisations salariales et l'article 6.3.5 – Majoration pour heures effectuées la nuit. Nous renouvelons notre demande de négocier les salaires de façon pluriannuelle. Les propositions que vous faites ne suivent pas ce qui est fait dans la Fonction Publique Hospitalière.

Unicancer : Nous ne pouvons pas proposer plus au regard de la situation financière globale des CLCC. Il n'y a pas de volonté de saborder la CCN des CLCC. Nous acceptons de scinder la négociation des revalorisations salariales et l'article 6.3.5 – Majoration pour heures effectuées la nuit.

3. PROJET D'AVENANT RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS DES EMPLOIS D'INFIRMIERS DIPLÔMÉS D'ÉTAT (IDE) ET DE MANIPULATEUR D'ÉLECTROLOGIE MÉDICALE

CGT : Ce sont des parcours professionnels qui se font au bon vouloir des encadrements et tous les salariés ne pourront pas prétendre intégrer ce parcours. À l'heure d'aujourd'hui de nombreux salariés sont déjà exclus de possibles promotions professionnelles et cet accord va accentuer le phénomène.

Certains salariés vont exercer certaines missions et activités sans pouvoir prétendre au passage au Groupe G, car l'ensemble des critères ne seront pas réunis.

Unicancer : L'accord sera adapté au niveau de chaque centre.

La CGT réaffirme son positionnement :

Les Manips et les IDE auront des statuts différents alors qu'ils feront sensiblement le même travail.

- » le projet ne prévoit pas la mise en place de dispositifs de formations professionnelles accessibles à tous
- » Il n'y a pas d'outil professionnel qui donne les moyens à chaque IDE et manipulateur-trice d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles et personnelles
- » Tous les IDE et manipulateurs-trices n'auront pas la possibilité de se former ou de justifier d'une expérience complémentaire pour cause d'organisations de service, de vie familiale ou de contraintes de quotas :
 - » Les promotions seront opaques, totalement déconnectées d'un déroulement de carrière.
 - » Les nouvelles missions qui ne seront confiées qu'à certain.e.s salarié.e.s le seront au bon vouloir des directions et de l'encadrement, porte ouverte à la discrimination et aux pressions diverses.

Comment seront encadrés les salariés qui souhaitent sortir de leurs missions après quelques années de « spécialiste » ?

4. QUESTIONS DIVERSES

Aucune.